

## **ET VOILA LE TRAVAIL !**

### **Action juridique**

L'action juridique n'empêche pas l'action collective. L'action juridique correspond simplement à demander réparation. Il ne faut d'ailleurs pas oublier le rôle des prudhommes quand il s'agit d'emploi de droit privé.

Prenons l'exemple de France Télécom. Un management par le stress a été volontairement instauré en supprimant de 60000 à 65000 emplois avec des départs volontaires ou non et en passant du statut d'entreprise publique à celui d'entreprise privé.

Déposer une plainte au pénal a pour objectifs de dénoncer la situation du personnel dans l'entreprise et d'améliorer les conditions de travail. Le droit privé ne s'est appliqué qu'en 2005 mais avec la coexistence des 2 statuts ce qui a engendré une ambiguïté. Le statut de fonctionnaire n'étant pas obligatoirement le plus protecteur. La justice ne sera rendue que dans un long délai d'au moins 2 ans. L'entreprise avec son statut public n'a pas permis de plan social économique mais un plan de sauvegarde de l'emploi. Ce Plan Social Economique peut être plus protecteur que d'être fonctionnaire. Un fonctionnaire doit accepter les conditions de l'emploi proposé.

Le choix de la juridiction pénale s'est imposé de lui-même, pour permettre de démontrer publiquement la nocivité du système de management. Une plainte a été déposée contre l'entreprise mais aussi contre les personnes responsables de ce « management pathogène » donc les directeurs de l'entreprise.

Le concept de « harcèlement institutionnel » a été reconnu récemment à propos des suicides au sein de l'entreprise Peugeot. Le cabinet d'avocats choisi travaille sur ces thèmes. Les

enquêtes, le rapport de France Télécom ont été transmis à la juridiction pour mettre en évidence les dysfonctionnements permanents et le harcèlement institutionnel.

Les victimes ou leur famille ont parfois déposé plainte mais le souhait est de les faire intégrer la plainte déposée par le syndicat. Les derniers suicides sont souvent liés au problème de la mise en longue maladie, en particulier à cause de la mise en retraite d'office qui engendre soit des problèmes financiers en cas de mise en retraite d'office soit du stress lors de la reprise. On peut se poser la question du rôle des services sociaux et médicaux dans ce système. On retrouve les mêmes problèmes à La Poste, Pôle Emploi ... Par contre, les inspecteurs du travail ont été conciliants et actifs.

La plainte a été déposée pour les motifs suivants : « Mise en danger de la vie d'autrui et harcèlement moral collectif ». Mais une évolution est toujours possible. Naturellement, il faut toujours avoir un maximum de preuves. Ce procès a pour principal objectif d'être un moyen de communication et un levier par rapport aux autres syndicats.

Actuellement, seul SUD a toujours dit que les méthodes de management étaient à l'origine du problème, que c'est à l'employeur de prendre des décisions pour les améliorer et que SUD refuse de participer à une amélioration des techniques de management.

## LES RISQUES PROFESSIONNELS

Les risques physiques n'ont pas disparus malgré l'évolution des techniques de travail dans les différents secteurs économiques. Le travail à flux tendu augmente fortement les contraintes. Le travail en plateau augmente le bruit, le stress, gêne la concentration. Il faut dénoncer les liens entre les cancers professionnels, les TMS ... et les conditions de travail.

Alors qu'elles sont notoirement sous-déclarées, les maladies professionnelles augmentent de 13% par an. Les TMS sont en tête des maladies professionnelles indemnisées et sont en constante augmentation. Les maladies liées à l'amiante se classe en 2<sup>ème</sup> position.

38% des salariés sont exposés à un agent chimique pouvant être à l'origine des cancers professionnels. Trop souvent, seuls les Equipements de Protection Individuels sont les seuls moyens de protection proposés et les fiches de prévention sont inexistantes. Prévoir une protection à la source ou collective voudrait dire que l'entreprise investit pour protéger son personnel ... Une étude INVS démontre l'évolution des cancers professionnels mais les salariés sont insuffisamment protégés et la prise en charge proposée est insuffisante.

L'amiante reconnue dangereuse depuis le début du XXème siècle ne bénéficie d'aucune prise en compte réelle des pouvoirs publics.

Pour diminuer le problème des TMS, il faudrait associer les salariés à la prévention et ne pas se limiter à l'apprentissage des « Gestes et postures » qui ne prend pas en compte les contraintes du métier.

En ce qui concerne les nanotechnologies l'INRS recommande l'application du principe

de précaution. Il y a peu d'information sur ce sujet à l'heure actuelle.

Faire le lien entre pénibilité au travail et retraite peut revenir à troquer des annuités contre une pénibilité qui peut engendrer une mort précoce !

Il ne faut pas oublier que le code du travail fait obligation d'assurer la sécurité au travail. Les lois Auroux vont également dans ce sens. Le coût économique des accidents du travail et des maladies professionnelles est important. La question du travail doit être au centre du débat pour améliorer les conditions de travail et la santé des salariés.

### Fondation Copernic

Quelles démarches doit-on mettre en place contre ces risques ?

Le salaire est fourni en compensation d'un travail. Un employeur peut-il acheter la santé en plus de la disponibilité, efficacité ... nécessaires au travail ?

La disponibilité du salarié doit être entièrement reconstituée chaque jour. Il doit toujours être comme au 1<sup>er</sup> jour. Le salaire doit permettre la réparation complète tous les jours en permettant de créer des conditions de vie décentes. Mais la réalité est tout autre. Des primes de pénibilité, salissure ... sont versées admettant ainsi que la récupération ne peut être totale.

Les organisations syndicales ont privilégié la bataille des salaires à celle sur l'organisation du travail. S'agissait-il de la peur de la cogestion ou de la difficulté d'intervention sur des mesures cohérentes dans leur globalité pour gérer le travail ?

Quels leviers les salariés peuvent-ils utiliser pour agir ?

Tout d'abord, il faut parler de la responsabilité patronale caractérisée par une sous-déclaration des maladies connues, plus de 500 décès en 2006, les suicides.. soit un certain pouvoir de vie et de mort du salarié. Pourtant, il n'y a toujours pas de condamnation de patron qui pourrait servir d'instrument de prévention.

Ensuite, il existe des choix alternatifs non faits en fonction de la rentabilité du travail. Il faut faire sortir le travail de l'entreprise, retrouver un dialogue avec les autres acteurs sociaux pour faire connaître les conditions de travail. C'est, par exemple, le cas de l'observatoire du stress à France Télécom.

Nous aurons fait le 1<sup>er</sup> pas, il nous faudra ensuite proposer collectivement :

- Des lois qui limitent les pouvoirs patronaux, par exemple, en limitant la sous-traitance au-delà du 1<sup>er</sup> niveau (nier les dangers en transférant le travail).
- De meilleures conditions de travail pour les femmes, conditions souvent niées en prétextant qu'il s'agit d'emploi peu qualifié.
- ...

### **RISQUES PSYCHO-SOCIAUX**

Ils servent actuellement de fourre-tout qui cache les risques réels au sein des entreprises. Le 1<sup>er</sup> risque est toujours la fatigue physique.

Par exemple, un enseignant sans formation n'aura aucune connaissance pour savoir réaliser le travail. Il s'en suivra une grande fatigue puis un épuisement.

Le travail peut être caractérisé par une accumulation de contraintes. Comment stopper cette accumulation ? La fatigue nous empêche de repenser le travail lui-même et on s'est habitué à ce que le travail soit fatiguant. D'après un anthropologue, « Le travail doit produire de la société ». Qu'est-ce que le travail ? Travailler, c'est penser, rire, être bien... Or malgré la mécanisation le travail est toujours fatigant !

Il est temps que les syndicats s'empare de ce problème.

### **CHS CT**

**Les** CHS-CT ont un réel pouvoir en ce qui concerne les conditions de travail. Le droit de retrait permet lui aussi d'agir sur ces conditions de travail. Mais il y a un risque à laisser la responsabilité des décisions à l'employeur. Il est urgent d'organiser des réunions, penser le travail ne pourra se faire sur les lieux de travail, mais dans la société.

La fatigue est un seuil physique de la souffrance au travail. Il est plus facile de faire dire à un collègue qu'il est fatigué plutôt que d'avouer une souffrance au travail. Mais une fois la fatigue admise, on peut discuter des conditions de travail.

Parler du travail est difficile, donc parler de la souffrance produite est encore plus difficile si bien que c'est un sujet rarement abordé en réunion syndicale.

On peut dire « Travailler moins en supportant tout », mais c'est inacceptable parce que les conséquences sont sur l'ensemble de la vie personnelle.

Le problème est accentué pour les intérimaires qui ont un temps de travail souvent court mais qui doivent avoir le

maximum de rendement. Ils sont généralement épuisés dès le plus jeune âge.

L'Etat Employeur n'est pas le meilleur des employeurs. On constate une réelle difficulté à voir appliquer les textes, un retard de la prise en compte de l'organisation du travail. Le document unique est un outil qui permet de mettre l'employeur en phase de responsabilité. Il ne faut pas oublier que dans le domaine de la sécurité et de la santé, il a une obligation de résultat. Le management est souvent à l'origine des risques psycho-sociaux.

Au sein de la fonction publique, SOLIDAIRES éprouve de grandes difficultés à construire une action collective. Faut-il le rappeler, l'action collective est la plus efficace. SOLIDAIRES a refusé de signer l'accord sur les CHS-CT, ceux-ci n'ayant que des pouvoirs restreints en comparaison de ceux des entreprises privés.

Il faut :

- Elargir la réflexion sur les autres réseaux sociaux
- Lutter dans et hors de l'entreprise
- Engager la responsabilité de l'employeur
- Créer des actions collectives
- Repenser le travail, la société
- Reconnaître d'être fatigué par le travail.

A propos de suicides sur 2 plateaux de France-Télécom, classés comme accidents du travail dans un premier temps, la réalisation de l'arbre des causes a permis la construction d'un arbre de synthèse. Il en est ressorti des éléments organisationnels et personnels. En absence de décompensation psychologique, les effets sur la vie personnelle sont

inévitables. L'intervention des cellules d'écoute sous entend la faute de l'employeur mais en dédouanant celui-ci des conséquences puisqu'il a officiellement agi. Les symptômes du mal-être sont subjectifs. Les éléments organisationnels qui se répètent et se reproduisent sont objectifs.

Au sein de ce travail, la différence entre tâche réelle et prescrite est importante. Faire de la pédagogie avec un client n'est pas produire. L'investissement pour le réaliser va au-delà du conventionnel.

La santé au travail est incompatible avec le néolibéralisme. Pour les risques organisationnels, seul l'employeur doit agir.

### **Professionnel de santé au travail**

Récemment, dans l'étude des causes d'un suicide une expertise «d'autopsie psychologique» a été demandée. Il s'agit après la mort d'une personne de rechercher les dires, les actes ... traduisant les pensées de la personne décédée, pour identifier les causes du suicide.

Dès les années 50, les Anglo-Saxons ont cherché à comprendre comment un individu peut retourner la violence contre lui. Ensuite ce sont les assurances qui ont utilisé ce concept.

Cette pratique pose des problèmes d'éthique :

- A quel titre parle-t-on ?
- Quel est le champ d'intervention ? Ne doit-il pas être délimité par le CHS-CT ?
- Ne pas révéler des éléments gardés secrets par la personne disparue
- Ne pas divulguer les dires de chacun
- Par l'expression de la conclusion est-on encore dans une éthique médicale ?

Les cellules d'écoute ont le même problème : le médecin du travail ne devrait pas y participer.

#### Rôle du syndicat

Il ne faut pas multiplier les numéros verts mais créer des débats. Face à une plainte individuelle, il doit y avoir une prise en charge individuelle avec l'aide des délégués syndicaux. C'est une réaction humaine. Il ne faut pas oublier qu'employés et employeurs n'auront pas les mêmes intérêts. Donner à penser qu'il faut détruire la société néolibérale, c'est bien. Mais tant qu'il y aura du travail, les employés souffriront de TMS, de troubles psychologiques... Il faut adapter le travail à l'homme et non l'inverse. Un syndicaliste doit être capable de discuter des difficultés et de ce qui fait obstacle à la réalisation d'un travail de qualité. Comment réinvestir cette notion de travail ? On peut penser que c'est en recréant du dialogue et en utilisant le droit d'expression.

Il faut discuter du travail sans attendre de changer la société mais pour changer la société.

Un questionnaire syndical peut permettre de faire des liens pour discuter du travail.

Comment aider, pour éviter le suicide ? Il faut défendre la notion de métier pour une reconnaissance au travail. Repérage et suivi individuel sont souvent inefficaces. Le repérage par la hiérarchie peut être dangereux. Il faut discuter ensemble du travail pour rompre l'isolement. Desjours a écrit « suicide, pathologie de la solitude. Le médecin du travail doit être averti. On construit

souvent son équilibre social et individuel par un travail salarié.

Il ne faut pas oublier que la violence au travail est la cause alors que la souffrance au travail est la conséquence. Les ripostes peuvent être soit d'ordre juridique (déclaration d'accident du travail...) soit des revendications (temps de travail, conditions d'évaluation ...). Il ne faut pas oublier que le droit d'expression est inscrit dans le code du travail. Il est donc nécessaire de discuter du travail en absence de la hiérarchie.

### **LIBERER LE TRAVAIL ET SE LIBERER DU TRAVAIL**